La lettre de la
DIRECCTE
en Picardie

Avril 2014 | n°05

L'Etat au service des entreprises, des salariés et des consommateurs picards

Travail

Pôle T

P3

contrat de génération

emplois d'avenir

PÔLE 3E

Dispositifs en faveur de l'emploi P6

PÔLE C

La loi Consommation P11

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION PICARDIE

L'Emploi … notre priorité absolue

Le premier semestre 2014 sera marqué par un certain nombre de mesures qui viennent enrichir la mobilisation du Gouvernement en faveur de l'emploi et l'une des missions phare de la DIRECCTE est bien le champ de compétence Emploi.

Parmi ces mesures les plus récentes, je citerai notamment :

• La loi relative à la Formation Professionnelle, à l'Emploi et à la Démocratie Sociale qui a été définitivement adoptée par le Parlement et promulguée le 5 mars 2014.
Grâce à cette adoption, des réformes de grande envergure pourront être mises en œuvre :
- le système de formation professionnelle sera profondément rénové, avec la création du compte personnel de formation, dont sera doté chaque individu et qui le suivra pendant toute sa carrière ;
- la réforme de l'apprentissage permettra de former 500 000 apprentis par an en France, en revoyant les règles de gestion et d'affectation de la taxe d'apprentissage et en améliorant la qualité de l'apprentissage ;
- un cadre est créé pour établir la représentativité des organisations patronales, élément indispensable à la légitimité durable de notre démocratie sociale ;
- la transparence du financement des organisations syndicales et patronales sera établie, en particulier pour les fonds issus du paritarisme, ainsi que la transparence des comptes des comités d'entreprises.

Cette loi apportera des possibilités nouvelles de se former, se qualifier, progresser ou s'insérer, notamment pour les demandeurs d'emploi, les salariés les plus vulnérables ou ceux des Très Petites Entreprises (TPE).

• Egalité Femmes/Hommes : 45 mesures qui changent la donne de la mise en œuvre du plan interministériel d'actions 2013, avec un programme d'actions 2014 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
• Une accélération des prescriptions du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE), avec notamment un allongement de la durée.
• Un élargissement concernant les dispositions du Contrat de Génération en faveur des Jeunes et des Seniors (cf. p.10)
• Le Pacte de Responsabilité avec la volonté de mobiliser tous les acteurs pour l'emploi, qui est actuellement en cours de discussion afin de pouvoir aboutir à des propositions concernant l'allègement des cotisations sociales ou de la fiscalité.

Les agents de la DIRECCTE Picardie sont mobilisés sur l'ensemble de ces sujets et continuent à mettre toute leur énergie afin de répondre au mieux aux attentes des citoyens.

Yasmina TAIEB
Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Sommaire

Pôle Travail (Pôle T)
ARTICLES
Le chantier du Gazoduc en Picardie p. 3
Mise en place des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT) en agriculture dans chaque unité territoriale p. 4
2ème édition du Trophée Contrat de Génération p. 4
Plan National et Plan régional de lutte contre le travail illégal 2013-2015 p. 5
Actions de contrôle dans le BTP p. 5

Pôle Entreprises, Emploi, Economie (Pôle 3e)Concurrence, Métrologie (Pôle C)
ARTICLES
Les dispositifs en faveur de l'emploi p. 6-8
Le réseau MécaMéta p. 9
La médiation inter-entreprises p. 9
La Déclaration Sociale Nominative (DSN) p. 9
Le Contrat de Génération p. 10

Pôle Concurrence, Métrologie (Pôle C)
ARTICLE
La loi Consommation p. 11

Repères sur l'économie en Picardie
La négociation sur l'égalité Femmes/Hommes p. 12

AGENDA

14 février : Assises Régionales du Tourisme qui se sont déroulées à l'ESIEE Amiens
7 au 11 avril : Semaine de l'Industrie
14 octobre : Conférence Régionale du Travail

ACTUALITE

En Picardie :
- **1 192** Emplois d'Avenir (EA) ont été prescrits et **65** EA en renouvellement au 10/05/2014.
- **5 993** Contrats Uniques d'Insertion (CAE et CIE) prescrits au 10/05/14.
- **532** Contrats de Génération ont été prescrits en Picardie, depuis le 17 mars 2013, au 11/05/2014.

Le chantier du Gazoduc en Picardie

GRT Gaz doit mettre en service le gazoduc des Hauts de France II en 2015 qui reliera le futur terminal méthanier de Loon Plage dans le Nord, à la Station d'interconnexion de Cuvilly située dans l'Oise. Ce chantier du gazoduc s'étend sur un tracé long de 191 Km traversant 4 départements. Deux tronçons sont à réaliser en Picardie. Un tronçon de 71 Km dans la Somme et 52 km dans l 'Oise.

Cette nouvelle autoroute du gaz sera complétée d'ici fin 2015 par l'Arc de Dierrey, un gazoduc de 300 km qui reliera Illy à Voisines (Haute-Marne).

Les premiers travaux pour l'installation de la canalisation souterraine de transport de gaz naturel ont débuté dans la Somme en mars 2013 et dans l'Oise en septembre 2013 et devraient s'achever en fin d'année 2014, au rythme de la réalisation d'un demi-kilomètre par jour. Indépendamment des lourds engins de chantiers circulant en permanence sur les sites, il a pu être constaté la présence de 350 salariés travaillant concomitamment.

Compte tenu des différents types d'opérations à réaliser et des risques encourus sur ce chantier de grande ampleur, les services d'inspection du travail se sont fortement mobilisés, parfois en coordination avec d'autres corps de contrôle (ASN, OPPBTP, CARSAT…)

Une rencontre avec les services d'inspection du Nord-Pas-de-Calais, en charge du contrôle du chantier sur leur territoire, a été organisée.
Les différents échanges et informations recueillis et le retour d'expérience du terrain ont soulevé les problèmes des non-conformités et des situations de danger pour les salariés, rencontrées sur la partie nord du chantier, illustrées par des photos et vidéos prises sur les sites.

Cette concertation a permis à l'Inspection du travail, de mieux cibler les priorités des contrôles à conduire, qui ont porté notamment sur :

- L'organisation du chantier (circulation, stockage, base de vie).
- La vérification et utilisation des engins de chantier.
- La prévention des chutes de hauteur.
- Le contrôle des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail.
- Les conditions d'interventions des entreprises étrangères dans le cadre des prestations de service internationales.
- Les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires.

La participation aux réunions de chantier et les contrôles ponctuels diligentés pour suivre les nombreuses opérations réalisées sur les sites, permettent d'agir efficacement sur l'organisation de travail obligeant, dans certains cas, à repenser la prévention pour garantir la sécurité et la santé des salariés et maintenir de bonnes conditions de travail.

En savoir plus : Cédric NENEZ
picard-polet@direccte.gouv.fr

ARTICLES

Mise en place des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT) en agriculture dans chaque unité territoriale

La CPHSCT est une instance partenariale concourant à la vulgarisation et à la diffusion du savoir faire en santé et sécurité au travail. Elle contribue à aider les entreprises à réaliser leur document unique d'évaluation des risques et à promouvoir toute mesure de formation à la sécurité, de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Elle est un lieu d'échanges, de réflexions et de propositions entre les partenaires sociaux du secteur agricole, permettant de renforcer le dialogue social en matière de conditions de travail et d'améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, dans les entreprises dépourvues de représentant(s) du personnel.
Elle donne donc la possibilité aux petites entreprises de bénéficier, comme les entreprises plus importantes, d'informations, de conseils en matière de santé et sécurité.

La Commission :
- Détermine et définit des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés dans les branches considérées.
- Elabore un programme annuel d'actions.
- Rédige un bilan annuel.
- Etablit un règlement intérieur.
- Promeut des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques, à améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité.
- Suscite toute initiative utile dans cette perspective.
- Etudie les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches concernées.
- Etudie les incidents, accidents et maladies professionnelles.
- Engage et promeut des actions particulières de formation pour les salariés, notamment auprès des partenaires sociaux et du FAFSEA.
- Contribue à la prévention de la pénibilité.

La CPHSCT s'adresse aux entreprises et exploitations employant au moins un salarié et relevant des secteurs suivants :
- polyculture-élevage,
- cultures,
- élevages spécialisés,
- exploitations de dressage et d'entraînement,
- haras,
- conchyliculture,
- pisciculture,
- exploitation forestière,
- sylviculture,
- scieries,
- entreprises de travaux agricoles,
- entreprises paysagistes,
- CUMA.

Le Pôle T de la Direccte, en concertation avec les partenaires sociaux et les conseillers en prévention de la MSA sont impliqués pour faciliter la mise en place de la CPHSCT et animer le dialogue social dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.
Les agents des unités territoriales en charge du contrôle dans le secteur agricole apportent, avec l'appui du technicien régional de prévention, leur expertise tant juridique que technique en matière d'évaluation des risques et de prévention dans les secteurs couverts par la CPHSCT et peuvent formuler des propositions.
Sur proposition de la Commission Nationale Paritaire pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Agriculture (CPNACTA), la Directrice Régionale de la Direccte de Picardie a procédé à la nomination des membres des représentants des organisations syndicales des salariés agricoles et membres des organisations patronales agricoles siégeant à cette commission, le 13 décembre 2013 pour les 3 unités territoriales.

La mise en place effective dans les départements s'effectuera en 2014.

En savoir plus : Philippe Suchodolski
picard-polet@direccte.gouv.fr

2ème édition du Trophée Contrat de Génération

Nous vous informons du lancement de la **2ème édition du Trophée Contrat de Génération** organisée sous le patronage du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, en liaison avec l'Observatoire du Management Intergénérationnel (OMIG), à l'issue de laquelle des trophées seront remis fin mai-début juin.
Pour cette édition, **les entreprises de 50 salariés et plus** ont été invitées à **partager leur expérience** de la négociation et de la mise en œuvre de leur accord dans le cadre du contrat de génération.
Ce Trophée valorisera ainsi les entreprises qui se sont distinguées par l'excellence et l'exemplarité :
- du processus de négociation de leur accord ;
- des actions concrètes initiées dans ce cadre, tant en matière d'insertion des jeunes, d'emploi des seniors que de transmission des compétences.

Les entreprises ont été invitées à déposer leur candidature avant le 11 avril 2014 sur une plate forme internet dédiée www.trophee-contrat-generation.fr dont le lien figure sur le site www.contrat-generation.gouv.fr
Les lauréats seront sélectionnés par un jury associant les services du Ministère ainsi que des partenaires sociaux.

Contact : philippe.suchodolski@direccte.gouv.fr

Plan National et Plan régional de lutte contre le travail illégal 2013-2015

A travers le plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015, le Gouvernement souhaite poursuivre la dynamique engagée contre le travail dissimulé, mais aussi aller plus loin et s'attaquer aux fraudes les plus complexes et/ou préjudiciables aux salariés, entreprises et aux finances publiques.

Le Plan National 2013-2015 entend avoir une approche globale. Son objet est de combattre les situations de fraude par une politique de prévention plus efficace, un meilleur ciblage des contrôles et une coordination accrue des corps de contrôle.
Pour la mise en œuvre du Plan National d'Action (PNA), un plan d'action régional, validé par le Préfet de Région a été élaboré.

Ce plan s'articule autour de mesures de prévention, de formation et de communication et des contrôles accompagnés de mesures répressives sur les 5 objectifs du PNLTI dans des secteurs prioritaires et déclinés ci-dessous. :

Les objectifs :
- Poursuivre l'effort concernant la lutte contre toutes les formes de travail dissimulé ;
- Renforcer la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales ;
- Développer le contrôle des opérations de sous traitance «en cascade» ;
- Intensifier le contrôle et la sanction du recours aux faux statuts ;
- Sanctionner le recours à des étrangers sans titre de travail et garantir les droits que les salariés en situation irrégulière ont acquis du fait de l'exécution de leur travail.

Secteurs particulièrement ciblés :
- Le Bâtiment et Travaux Publics ;
- Les Transports routiers de marchandises ;
- Le travail saisonnier en agriculture.

Autres secteurs concernés :
- Les Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) ;
- Le commerce de détail alimentaire ;
- Les services ;
- Le secteur du spectacle.

Ce plan d'action régional intègre également les actions départementales décidées au sein des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) placés sous l'autorité conjointe des Préfets de département et des Procureurs de la République.
Sa mise en œuvre repose sur une phase de diagnostic des principaux enjeux du travail illégal dans la région partagée avec les organismes et administrations impliqués dans la lutte contre le travail illégal.

Actions de contrôle dans le BTP

Quelques indicateurs d'activité sur les chantiers en 2013 :

En 2012, en Picardie, le nombre d'accidents du travail recensés pour les salariés du régime général s'est élevé à 17 809 et à 2297 pour le secteur agricole (source Atlas Santé au travail).
Le secteur du bâtiment reste un secteur d'activité accidentogène enregistrant, en 2012, 521 accidents de travail déclarés pour le secteur de la construction (source CARSAT Nord Picardie).
La sécurité sur les chantiers du BTP est au cœur des préoccupations de l'Inspection du travail. Ainsi, en 2013, 6 198 interventions ont été menées par les agents de contrôle, dont 1839 sur le secteur du BTP représentant 30% des interventions. Celles-ci ont donné lieu à 288 décisions d'arrêts et de reprises de chantiers (source DELPHES).
Comme chaque année, deux opérations collectives visant spécifiquement les chantiers du bâtiment ont été organisées, les 11 juin et 8 octobre 2013 :
Journée du 11 juin : 210 entreprises contrôlées ont donné lieu à 15 arrêts de chantier et 7 mises en demeure
Journée du 8 Octobre : 107 chantiers ont été visités, occupant au total 497 salariés. Les contrôles ont donné lieu à 76 observations écrites, 1 procès verbal et 3 décisions d'arrêt de chantier.

Présentation des dispositifs en faveur de l'emploi

	SECTEUR NON MARCHAND CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI - CAE)	SECTEUR MARCHAND CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI - CIE)
Public visé	- demandeurs d'emploi longue durée - demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et + - bénéficiaires du RSA - demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH - personnes précédemment détenues.Jeunes de -26ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. **A l'exclusion des jeunes éligibles à un Emploi d'Avenir.**	- demandeurs d'emploi longue durée - demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et + - bénéficiaires du RSA - demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH - personnes précédemment détenues. Jeunes de -26ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. **A l'exclusion des jeunes éligibles à un Emploi d'Avenir.**
Type de contrat	6 à 24 mois (priorité à une convention initiale de 12 mois)	CDD d'au moins 6 mois ou CDI
Durée du travail	Durée hebdomadaire maximale de prise en charge = 20 h	Temps complet Durée hebdomadaire maximale de prise en charge – 33 h
Accompagnement Formation Suivi dans l'emploi	Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention ou prolongation, de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés. Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat. Incitation à la réalisation de périodes d'immersion en entreprise.	Désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention ou prolongation de remettre au prescripteur un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés. Obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance du contrat.
Rémunération	SMIC	SMIC ou salaire conventionnel
Aide à l'employeur	Taux de prise en charge par l'Etat à compter du **25/02/2014** (réf : arrêté préfectoral région Picardie) **70%*** : public éligible. **90%*** : demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH. **90%*** : Bénéficiaires du RSA socle prescrits dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens Etat – Conseils Généraux de Picardie. **105%*** : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi relevant du champ de l'IAE dans les ACI, bénéficiaires du RSA relevant du champ de l'IAE dans les ACI (CAOM Etat/Conseils Généraux), personnes sous main de justice et relevant du champ de l'IAE dans les ACI. *du SMIC horaire brut	Taux de prise en charge par l'Etat à compter du **25/02/2014** **30%*** : public éligible Prise en charge maximum de 10 mois *du SMIC horaire brut
Où s'adresser ?	Pôle emploi : pour les publics demandeurs d'emploi ; Missions Locales : pour les jeunes de moins de 26 ans ; Conseil Général : pour les bénéficiaires du RSA ; CAP EMPLOI pour les travailleurs handicapés.	Pôle emploi : pour tous les publics demandeurs d'emploi Missions Locales : pour les jeunes de - de 26 ans Cap Emploi pour les travailleurs handicapés.

SECTEUR MARCHAND ET NON MARCHAND	FORMATION EN ALTERNANCE	
EMPLOI D'AVENIR	**CONTRAT D'APPRENTISSAGE**	**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**
Jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés) sans emploi et : - sans diplôme ; - titulaire d'un CAP/BEP, en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois, - ou, à titre dérogatoire, pour les jeunes à bac +3 résidant dans les ZUS (zones urbaines sensibles), en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.	Jeunes de 16 à 25 ans révolus (possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions).	Jeunes de 16 à 25 ans révolus Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
CDI ou CDD pour une durée de 3 ans (CDD 12, 24 ou 36 mois).	Contrat de travail de 1 à 3 ans (possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions)	CDI ou CDD de 6 mois à 12 mois pouvant aller jusqu'à 2 ans (accord de branche)
Emploi prioritairement à temps plein de 35 heures si la situation du jeune, la nature de l'emploi ou le volume d'activité le justifient, possibilité de recrutement à temps partiel (au minimum à mi-temps) avec l'accord du jeune et après autorisation du prescripteur.	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation. Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans.	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation. Règles protectrices pour les jeunes de moins de 18 ans.
- identification d'un tuteur pour assurer l'accompagnement du jeune pendant son temps de travail - suivi personnalisé assuré par un référent unique de la Mission Locale ou de Cap Emploi - intégration d'actions de formation en amont de l'accès à l'Emploi d'Avenir (formation préqualifiante, POE, Compétences Clés) ; en cours d'emploi (Adaptation au poste de travail, DIF) et à l'issue de l'Emploi d'Avenir (VAE).	Formation en entreprise et en CFA. Le temps de formation en CFA est de 400 heures minimum par an en moyenne. Il peut être réduit sous certaines conditions sans être inférieur à 200 heures.	La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 h). Possibilité d'aller au-delà des 25% (accord de branche).
SMIC ou salaire conventionnel	Le salaire varie de 25 à 78% du SMIC horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.	- pour les jeunes de 16 à 20 ans BAC ou équivalent : 65% du SMIC ou salaire minimum conventionnel, 55% si qualification inférieure. - 21 à 25 ans BAC ou équivalent 80% du SMIC ou salaire minimum conventionnel 70% si qualification inférieure - 26 ans et plus, salaire minimum de la branche ne pouvant être inférieur à 100% du SMIC.
L'aide de l'Etat pour l'embauche d'un jeune en Emploi d'Avenir est de : **75%** du SMIC brut pour les employeurs **du secteur non marchand*.** **35%** du SMIC brut pour les employeurs **du secteur marchand*.** * après exonération des cotisations sociales. Un taux intermédiaire de 47% d'aide de l'Etat est appliqué pour les Entreprises d'Insertion et les GEIQ pour l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir sous forme d'un CIE. **Le Conseil Régional peut participer au financement du reste à charge ainsi que le Conseil Général.**	Exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan. Indemnité compensatrice versée par le Conseil Régional. L'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt de 1 600€ par apprenti, porté à 2 200€ dans certains cas. Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.	Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires. Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus. Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emplois de 26 ans et plus (Pôle emploi). Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. **Depuis le 1er mars 2011, aide supplémentaire de 2000 € à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus versées par Pôle emploi.**
Pôle emploi Missions Locales CAP Emploi pour les jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH.	Centres de Formation d'Apprentis (CFA) Centres d'Aide à la Décision (CAD) de Chambre de Métiers Points A des Chambres de Commerce et d'Industrie Chambre d'Agriculture Missions locales, CIO et CIDJ.	Pôle emploi Organisations syndicales et professionnelles OPCA

ENTREPRISES

	CONTRAT DE GENERATION	EMPLOIS FRANCS
Public visé	Jeunes âgés de moins de 26 ans, Seniors de 57 ans et plus (ou 30 ans pour les jeunes reconnus Travailleurs handicapés) ou les repreneurs d'entreprise	Jeunes de moins de 30 ans, résidant depuis au moins 6 mois consécutifs dans une Zone Urbaine Sensible et faisant état d'une durée de recherche d'emploi minimum de 12 mois dans les 18 derniers mois, diplômé ou non de l'enseignement secondaire ou supérieur.
Type de contrat	CDI	CDI
Durée du travail	35 heures	35 heures
Accompagnement Formation Suivi dans l'emploi	L'entreprise détermine les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés. Ils seront par ailleurs intégrés, ainsi que les salariés âgés au plan de formation de l'entreprise.	L'entreprise détermine les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés. Ils seront par ailleurs intégrés, ainsi que les salariés âgés au plan de formation de l'entreprise.
Rémunération	SMIC ou minimum conventionnel	SMIC ou minimum conventionnel
Aide à l'employeur	**Pour les entreprises de 1 à 299 salariés** D'un montant de 4 000 €* par an pour chaque recrutement de jeune en CDI, sous condition de maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus ou recruté à 55 ans et plus. Durée du dispositif : 3 ans * Recrutement d'un jeune âgé de moins de 26 ans (ou de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés).	Dispositif d'aide forfaitaire à l'embauche pour les entreprises du secteur marchand pour un montant total de **5 000 €** par Emploi Franc en 2 versements de 2 500 € chacun.
Où s'adresser ?	Pôle emploi DIRECCTE	Pôle emploi DIRECCTE

Dispositifs au 15 mai 2014

Direccte de Picardie

Unités Territoriales

LAON
Cité Administrative
02016 Laon Cedex
Téléphone : 03 23 26 35 00
Télécopie : 03 23 20 18 98

BEAUVAIS
101 Avenue Jean Mermoz
60000 Beauvais
Téléphone : 03 44 06 26 26
Télécopie : 03 44 06 26 62

AMIENS
40 Rue de la Vallée CS54206
80042 Amiens Cedex 1
Téléphone : 03 22 22 41 41
Télécopie : 03 22 22 41 00

MecaMéta

Le réseau **MecaMéta** rassemble les industriels picards de la Mécanique Métallurgie autour d'un ensemble d'actions porté par le comité mécanique composé de l'UIMM (Union des Industries de la Mécanique et de la Métallurgie), du CETIM (Centre Technique des Industries Mécaniques) et de la FIM (Fédération des Industries Mécaniques). Le réseau vise à fédérer les entreprises, à les aider à partager les bonnes pratiques et à travailler ensemble et porte un programme d'actions à destination des entreprises picardes. Ce programme d'actions est soutenu par le Conseil Régional de Picardie, la DIRECCTE Picardie, ainsi que par le FEDER.
Les actions soutenues par le programme d'animation sont diverses et prennent la forme :
- de rencontres thématiques organisées chaque mois dans une entreprise et présentant une technologie, une bonne pratique ou un outil permettant aux entreprises d'améliorer leur performance et leur compétitivité, tout en pouvant échanger et recueillir des témoignages de leurs confrères ;
- des accompagnements courts, portés par le CETIM et visant à offrir un soutien aux entreprises sur des thématiques variées ;
- une convention d'affaire qui a lieu une fois par an et propose aux entreprises des rencontres B2B (Business to Business), afin de développer les approvisionnements locaux des donneurs d'ordre picards.
Par ailleurs, le réseau MécaMéta porte diverses actions collectives, notamment :
- le programme Act-Innov, destiné à proposer un moteur d'innovation au travers d'un soutien direct, et pour les meilleurs projets d'un chèque Innovation,
- le programme Relation clients fournisseurs, visant à améliorer les relations entre donneurs d'ordre et sous traitants,
- le programme Relocalisation, qui a pour but d'aider les PME à calculer le prix de revient de leurs pièces, ainsi qu'à améliorer leur compétitivité, soit pour éviter une délocalisation, soit pour motiver leur client à se fournir à nouveau chez eux, sur des produits qu'il avaient choisis de produire ailleurs.

La Médiation inter-entreprises

Conformément au plan « Une nouvelle donne pour l'innovation » annoncé le 4 novembre 2013, la Médiation inter-entreprises se voit confier de nouvelles missions :
Traiter les litiges liés à la propriété intellectuelle entre entreprises, mais aussi entre entreprises et laboratoires, étendre à l'ensemble des grandes entreprises la charte de bonnes pratiques à destination des PME innovantes, élaborer une feuille de route pour fluidifier l'octroi du crédit impôt recherche. La Médiation des Marchés Publics devra mobiliser les acheteurs pour atteindre l'objectif de 2% de commande publique consacrée à l'innovation et formuler des recommandations pour mieux prendre en compte l'achat innovant dans le droit.
Le travail culturel mené par la Médiation Inter-entreprises pour changer en profondeur les pratiques de nos entreprises est un levier fondamental pour remporter la bataille de l'innovation.

Contact :
andre.clety@direccte.gouv.fr

ENTREPRISES, la DSN (Déclaration Sociale Nominative) ÇA COMMENCE MAINTENANT !

Une seule déclaration pour les remplacer toutes
Retrouvez sur le site ww.DSN-info.fr un formulaire d'inscription

La DSN pour simplifier la vie des entreprises : obligatoire à compter du 1er janvier 2016, elle a commencé en 2013 sur la base du volontariat. Elle remplacera toutes les déclarations sociales issues de la paie et impactera tous les employeurs de la sphère privée et de la sphère publique.

Quels sont les critères pour être une entreprise volontaire dès 2014 ?
- être implantée en France métropolitaine ou dans les DOM,
- relever du régime général de la Sécurité Sociale,
- avoir un logiciel de paie et RH compatible.

Concrètement …
- Vous transmettez chaque mois une DSN, produite par votre logiciel de paie qui regroupe et organise les données individuelles composant la fiche de paie des salariés.
- De façon ponctuelle, vous pourrez la compléter de signalements d'évènements (arrêt de travail, rupture du contrat de travail). Sinon c'est la DSN suivante qui portera ces informations.
- Vous pouvez rectifier dans le DSN du mois suivant, les éventuelles données erronées transmises lors de la DSN précédente.

Le calendrier de la DSN :

2013
Les entreprises pilotes ont rejoint le dispositif.

2014
- Arrivée de la Déclaration Unifiée de Cotisations Sociales (DUCS-Urssaf).
- Démarrage de la DSN pour les entreprises volontaires relevant du régime agricole (MSA).
- Informations disponibles sur le site **www.DSN-info.fr**

2014-2015
- Extension du nombre de déclarations remplacées.
- Une phase d'obligation intermédiaire pourra être introduite par décret pendant cette période.

1er janvier 2016
Elargissement et généralisation de la DSN qui devient obligatoire pour les entreprises.

Le contrat de génération

Adaptation du dispositif pour favoriser le déploiement dans les entreprises de 50 à 300 salariés

Le contrat de génération répond à un triple objectif :
- inciter les recrutements de jeunes en CDI ;
- maintenir les seniors en emploi ;
- assurer la transmission des compétences dans une période de volumes importants de départs à la retraite, notamment des chefs d'entreprises qui trouvent ici un appui pour la transmission de leur entreprise.

De nouvelles dispositions, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, concernent les entreprises qui comptent entre 50 et 300 salariés, notamment l'octroi d'une aide de l'Etat (4000 € par an pendant 3 ans pour chaque jeune embauché). L'accès à l'aide pour ces entreprises ne sera plus conditionnée par un accord.

Ce qui change grâce à la loi

- L'accès à l'aide pour ces entreprises sera découplé de la couverture par un accord.
  Comme les entreprises de moins de 50 salariés, elles pourront bénéficier directement de l'aide, en déposant une demande sur le site internet du contrat de génération. Cette mesure permettra de simplifier l'accès à l'aide pour les entreprises entre 50 et 300 salariés et encourager le recrutement de jeunes en CDI, tout en maintenant les seniors dans l'emploi.
- Indépendamment des aides, ces entreprises auront l'obligation d'être couvertes par un accord de branche – ou par un accord d'entreprise – pour éviter d'avoir à verser une pénalité. Ces accords contiennent souvent des engagements importants en nombre de recrutement de jeunes en CDI, dans l'ensemble des accords de branches, qui représentent près de 320 000 embauches sur 3 ans.
- Enfin, pour mieux prendre en compte les problématiques liées à la reprise d'entreprise – demande prégnante dans certains secteurs – les chefs d'entreprises pourront avoir recours à l'aide du contrat de génération en recrutant des jeunes jusqu'à l'âge de 30 ans. Cela permettra à de nombreux chefs d'entreprises en fin de carrière de transmettre leur savoir et d'assurer la relève de leur entreprise.

Le principe : l'embauche d'un jeune, le maintien en activité d'un senior.

L'aide **s'élève à 12 000 euros sur 3 ans** :

- 4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre.

➠ Vous pouvez obtenir l'aide si :

- Vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans - au 1er jour de l'exécution de son contrat - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés, ou dans le cadre d'une reprise d'entreprise

- Vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

EMBAUCHEZ UN JEUNE
en CDI, de 16 ans à 25 ans (jusqu'à 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé)
MAINTENEZ UN SENIOR
de 57 ans et plus (de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une nouvelle embauche)
et bénéficiez d'une aide de 4000 € par an pendant trois ans. (soit 12 000€)

➠ Mode d'emploi

1. Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi services à l'aide du formulaire. Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir, mais vous devez les conserver en cas de contrôle.

2. Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié.

3. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données par votre entreprise.

4. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi services vous envoie une demande d'actualisation. Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.

Le contrat de génération vise à maintenir en emploi les salariés seniors, jusqu'à l'âge de la retraite. Le bénéfice de l'aide n'est donc pas compatible avec le licenciement d'un salarié senior. Si vous licenciez un salarié de 57 ans ou plus (pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude), l'aide associée au dernier contrat de génération que vous avez formé est interrompue.

LA LOI QUI RÉÉQUILIBRE LES POUVOIRS ENTRE CONSOMMATEURS ET ENTREPRISES

Assurances, banque, auto-écoles, lunettes, parkings, garantie des produits, « fait maison » sur les cartes des restaurants, e-commerce…
La loi Consommation apporte des réponses concrètes dans de nombreuses situations du quotidien. Parallèlement, elle crée de nouveaux outils de régulation qui vont structurer notre économie et améliorer les relations entre entreprises.

La loi Consommation crée de nouveaux outils de régulation économique pour rééquilibrer les pouvoirs entre consommateurs et entreprises, mais aussi entre professionnels.

Elle instaure l'action de groupe qui va permettre aux particuliers d'obtenir gratuitement, grâce à une association de consommateurs, réparation des préjudices du quotidien.

Elle met fin aux petits péages du quotidien qui pèsent sur le budget des ménages : suppression des frais de restitution de dossier lors d'un changement d'auto-école, facturation des parkings non plus à l'heure mais au quart d'heure…

Elle réorganise des secteurs dans lesquels des situations de rente économique se sont perpétuées au détriment du consommateur : résiliation à tout moment des contrats d'assurance auto et habitation, diminution du coût de l'assurance emprunteur, baisse des tarifs des lunettes…

Elle développe des modes de consommation responsables en mettant à disposition des consommateurs l'information utile sur la disponibilité des pièces détachées nécessaires à la réparation des biens et en allongeant la durée de garantie des produits de six mois à deux ans.

Elle lutte contre le surendettement en renforçant l'encadrement de la distribution du crédit à la consommation.

Elle garantit l'équilibre des relations entre producteurs et distributeurs en encadrant les négociations commerciales.

Enfin, elle renforce les moyens d'action de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) pour assurer le respect des règles entre acteurs économiques et la protection des consommateurs.

10 AVANCÉES CONCRÈTES DE LA LOI

AVEC LA LOI CONSOMMATION…

JE VEUX JE PEUX
Obtenir réparation des préjudices du quotidien grâce à l'action de groupe
JE VEUX JE PEUX
Résilier mes contrats d'assurance auto et habitation à tout moment
JE VEUX JE PEUX
Diminuer le coût de mon assurance emprunteur
JE VEUX JE PEUX
Payer mes lunettes moins cher
JE VEUX JE PEUX
Avoir un meilleur accès à certains produits de santé
JE VEUX JE PEUX
Aligner les tarifs sur la réalité des services rendus
JE VEUX JE PEUX
Accéder à une consommation durable et responsable
JE VEUX JE PEUX
Acheter et consommer en connaissance de cause
JE VEUX JE PEUX
Etre mieux protégé pour mes achats sur internet
JE VEUX JE PEUX
Mettre fin au démarchage abusif

ETUDE

Regard sur la négociation concernant l'égalité professionnelle en Picardie : les actions engagées combattent encore peu les inégalités entre les femmes et les hommes

En Picardie, l 'étude réalisée par le *cabinet Pollen Conseil* s'est déroulée en deux volets : une analyse d'un échantillon de 103 textes parmi les 231 signés entre le dernier trimestre 2011 et le 31 décembre 2012, complétée par six monographies d'entreprises choisies parmi celles ayant signé un des textes analysés, considéré comme de qualité. Cette approche qualitative a été réalisée au travers d'entretiens auprès de l'ensemble des parties signataires des textes. Des entretiens complémentaires avec les représentants régionaux des organisations syndicales et patronales sont venus compléter ce regard sur la négociation des entreprises, portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Définition
La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du code du travail et des conventions collectives de branche.

En Picardie, la lutte contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes au sein des entreprises se limite bien souvent aux obligations règlementaires. Ainsi les actions engagées s'attaquent rarement aux stéréotypes de genre, même si, dans certains cas, elles favorisent un rééquilibrage des métiers ou des fonctions par sexe. C'est principalement par la formation, l'embauche et l'articulation entre la vie professionnelle et familiale que les entreprises comptent réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Seule la moitié des entreprises intègre l'égalité salariale dans leur négociation.

Fin 2012, 231 entreprises picardes ont signé un accord ou établi un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes depuis le dernier trimestre 2011.
Garant d'une certaine légitimité au sein de l'entreprise, pour huit textes sur dix, les négociations ont abouti à la signature d'un accord (ou avenant).

Au sein de l'entreprise, si la direction est le plus souvent à l'initiative de la négociation collective, un climat social pacifié et une relation de confiance entre les différents signataires contribuent à l'amélioration de la qualité des textes en termes d'apports de compléments et dans l'adaptation aux réalités des conditions de travail des salariés.

La règlementation au cœur de la dynamique de négociation

A ce stade, les engagements se sont en grande partie limités aux obligations légales : les entreprises ont en moyenne fait figurer 3,5 domaines dans leur texte sur les huits définis. Ce niveau moyen varie peu selon le taux de féminisation de la structure. Les difficultés souvent soulignées par les entreprises portent sur les critères de validité des textes qui prévoient de définir des objectifs, des actions de progression et de les traduire en indicateurs chiffrés pour chacun des domaines traités.
35 % des entreprises, en particulier les plus grandes, ont complété leur dispositif en proposant en particulier des actions de communication auprès des salariés sur l'accord signé, de sensibilisation des différents acteurs impliqués et de façon plus marginale des mesures visant à promouvoir la représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.
Enfin, 15 % des textes font mention de liens avec d'autres formes de lutte contre les discriminations au travail (lutte contre les discriminations en général, contre les discriminations en matière d'origine ou d'appartenance culturelle…).

Seule la moitié des entreprises traitent l'égalité salariale dans leurs textes

La formation, l'embauche et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et familiale, sont les trois domaines les plus traités par les entreprises.
Seulement la moitié des entreprises se saisissent des questions liées à l'égalité salariale, pourtant prioritaires dans les débats et les textes réglementaires. Concernant le « plafond de verre », autre axe prioritaire de réduction de l'inégalité professionnelle entre les hommes et femmes, la promotion professionnelle n'est prise en compte que dans 43 % des cas.

En savoir plus : Latifa Ben Assou - Line Leroux
dr-picard.statistiques@direccte.gouv.fr

DIRECCTE de PICARDIE

La lettre de la DIRECCTE en Picardie | N°05 - Avril 2014

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Picardie
40 rue de la Vallée - CS 54203 - 80042 Amiens Cedex 1
Téléphone : 03 22 22 42 42 - Télécopie : 03 22 22 42 00

www.picardie.direccte.gouv.fr

Directrice de la publication : Yasmina TAIEB, Directrice régionale
Coordination rédactionnelle : Annie FRERE
Réalisation graphique : Virginie RICHARD